العنوان:	إدارة المعرفة و علاقتها بالمنظمة المتعلمة في الجامعة العربية الأمريكية - فلسطين من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية
المصدر:	المؤتمر العلمي الدولي الأول - منظمات الأعمال - الفرص والتحديات والتطلعات - جامعة البلقاء التطبيقية - الأردن
المؤلف الرئيسي:	عبيد، شاهر
مؤلفين آخرين:	ربايعة، سائد(م. مشارك)
محكمة:	نعم
التاريخ الميلادي:	2015
مكان انعقاد المؤتمر:	الأردن
الهيئة المسؤولة:	جامعة البلقاء التطبيقية - الاردن
الصفحات:	1 - 25
رقم MD:	678371
نوع المحتوى:	بحوث المؤتمرات
قواعد المعلومات:	EcoLink
مواضيع:	إدارة المعرفة ، المنظمة المتعلمة، هيئة التدريس ، الجامعة العربية الأمريكية ، فلسطين
رابط:	http://search.mandumah.com/Record/678371

إدارة المعرفة وعلاقتها بالمنظمة المتعلمة في الجامعة العربية الأمريكية– فلسطين من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية

د. شاهر عبيد   د. سائد ربايعة

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى معرفة علاقة إدارة المعرفة بالمنظمة المتعلمة في الجامعة العربية الأمريكية– فلسطين من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، ولتحقيق الهدف اتبعت الدراسة المنهج الوصفيّ، حيث قام الباحثان باستخدام اداتين للدراسة: الأولى من تصميمهما هدفت الى قياس درجة توافر ابعاد إدارة المعرفة في الجامعة ضمت (28) فقرة موزعة على أربعة أبعاد هي: (توليد المعرفة واكتسابها، تخزين المعرفة، مشاركة المعرفة، تطبيق المعرفة)، اما الثانية فتمثلت باستبانة أبعاد المنظمة المتعلمة (DLOQ) المطور بواسطة (Watkins & Marsick,1993) ، والمترجمة العربية من قبل (زايد وآخرون، 2009) بعد قيام الباحثان بإجراء بعض التعديل عليها لتتلاءم وبيئة الجامعة العربية الأمريكية، تكونت من (42) فقرة موزعة على سبعة ابعاد هي: (إيجاد فرص للتعلم المستمر، تشجيع الحوار والاستفسار، تشجيع التعلم والتعلم الجماعي، انشاء أنظمة لمشاركة المعرفة والتعلم ، تمكين الأفراد من رؤية جماعية مشتركة، ربط المنظمة بالبيئة الارجية، القيادة الاستراتيجية الداعمة للتعلم)، وتم تطبيق الاداتين على عينة بلغ حجمها (132) عضوا من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة، فبَعدَ جمع البيانات وتحليلها أظهرت النتائج:

1. انّ درجة توافر ابعاد إدارة المعرفة في الجامعة العربية الأمريكية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية كانت بدرجة كبيرة.
2. ان درجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في الجامعة العربية الأمريكية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية كانت بدرجة كبيرة.
3. تبين وجود علاقة خطية دالة احصائيا عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين كل بعد من ابعاد إدارة المعرفة وابعاد المنظمة المتعلمة مجتمعة.

4. تبين وجود علاقة خطية دالة احصائيا عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين ابعاد إدارة المعرفة مجتمعة وابعاد المنظمة المتعلمة مجتمعة.

وأوصى الباحثان بضرورة أن تسعى الجامعة إلى تحديد موقعها وآليات التصرف الممكنة لها فـــي إطار العلاقة بين ابعاد نموذج المنظمة المتعلمة ونموذج ادارة المعرفة بأبعادها المختلفة والربط بينهما، بتوظيف جميع الوسائل المتاحة والممكنة.

مقدمة:

لقد زاد الاهتمام بالعملية التربوية اهتماما بالغا و ملحوظا في العصر الحالي الذي نعيشه، عصر الثورة المعلوماتية و التقنيات العلمية، هذا و قد أصبحت العملية التربوية وسيلة لنقل الخبرات للأجيال في المجتمعات، وعملية اقتصادية و استثمارية تؤدي في النه اية إلى زيادة الدخل القومي، و من ثم فإن تقدم التربية أو تخلفها في أي مجتمع ما هو إلا تعبير قومي عن حالة نظم الإدارة التربوية في الإدارة العامة بصفة عامة والمجتمع بصفة خاصة، ونحن في عصر لمعلومات و المعرفة الذي نعيشه الآن تعتبر المعرفة عاملا هاما في نجاح كل من الفرد و المنظمة على المدى البعيد، حيث أصبحت المعرفة تحل محل عوامل الإنتاج، والقيم غير الملموسة للمعرفة تجعل قيمة المنظمات الناجحة تكمن في قدرتها على اكتساب المعرفة و وليدها و توزيعها و تطبيقها استراتيجيا و عمليا. (هاشم، 2005، ص9)

وبقدر ما كان الاهتمام في الماضي بالمنظمة التي تحتضن الإنسان من المهد إلى اللحد أو من الطفولة إلى الشيخوخة، فإن الاهتمام الحالي هو بالمنظمة التي تتعلم من الآخرين أفضل ممارساتهم وتنقل المعرفة بسرعة وفاعلية في كل كيانها بشكلٍ تشاركيٍ، من أجل عملية البقاء في ظل الظروف المتغيرة التي تواجهها، علما أنه لا يمكن لأي منظمة من المنظمات أن تصل إلى درجة الكمال والإتقان أو ما يطلق عليها" منظمة متعّلمة"، أي أن تكتفي بهذا الاسم، فلابد من العلم هو أن المنظمة المتعّلمة هي عبارة لفظية تحمل في مضمونها العديد من المبادئ والقيم التي تدعو هذه المنظمات إلى اتخاذ أنماط تفكيرية حديثة، فتغيير الثقافة السائدة يتطلب الإسراع في عمليات التغيير الإداري للتخلص من البيروقراطية السائدة، والتوجه نحو اللامركزية وتفويض
الصلاحيات بما يرافق ذلك من تدريب كافٍ لضمان نجاح المهمة لإثراء ثقافة التعلم ونموها.(الرفاعي وآخرون، 2013، ص120)

مشكلة الدراسة:

يعد التعلم التنظيمي محورا رئيسياً من محاور التطوير في الجامعات علـــى المســـتوى الإداري والأكاديمي في ظل العولمة والثورة التكنولوجية والاقتصاد الحر القائم على التنافس والتميز في تقـــديم

الخدمات للجمهور، لذا أصبح من الضروري على الجامعة العمل على التحول الـى منظمـة متعلمـة تطور نفسها بنفسها ذلك من خلال اهتمامها بعدة ابعاد، الامر الذي يتطلب عدة متطلبات لعـل أهمهـا اهتمام الجامعة بالمعرفة وادارتها كأحد اهم المداخل للتغير والتطور التنظيمي المقصـود، مـن هنـا تمحورت مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي: ما علاقة إدارة المعرفة بالمنظمة المتعلمـة فـي الجامعة العربية الأمريكية- فلسطين؟

أسئلة الدراسة:

1-ما درجة توافر أبعاد إدارة المعرفة في الجامعة العربية الأمريكية-فلسطين من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية؟

2-ما درجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في الجامعة العربية الأمريكية-فلسطين من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية؟

3-هل هناك علاقة بين درجة توليد المعرفة واكتسابها في الجامعة العربية الأمريكية-فلسطين ودرجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية؟

4-هل هناك علاقة بين درجة تنظيم المعرفة وتخزينها في الجامعة العربية الأمريكية-فلسطين ودرجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية؟

5-هل هناك علاقة بين درجة مشاركة المعرفة ونشرها في الجامعة العربية الأمريكية-فلسطين ودرجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية؟

6-هل هناك علاقة بين درجة تطبيق المعرفة في الجامعة العربية الأمريكية- فلسطين ودرجة تـوافر أبعاد المنظمة المتعلمة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية.تطبيق المعرفة.

7-هل هناك علاقة بين درجة توافر أبعاد إدارة المعرفة في الجامعة العربيـة الأمريكيـة- فلسـطين ودرجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية؟

فرضيات الدراسة:

1-لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين درجـة توليـد المعرفـة واكتسابها في الجامعة العربية الأمريكية- فلسطين، ودرجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة مـن وجهـة نظر أعضاء الهيئة التدريسية.

2-لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة تنظـيم المعرفـة وتخزينها في الجامعة العربية الأمريكية- فلسطين، ودرجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية.

3-لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة مشاركة المعرفة ونشرها في الجامعة العربية الأمريكية- فلسطين، ودرجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية.

4- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة تطبيق المعرفة في الجامعة العربية الأمريكية- فلسطين، ودرجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية.

5- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة توافر أبعاد إدارة المعرفة في الجامعة العربية الأمريكية- فلسطين، ودرجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية.

أهداف الدراسة:

1- التعرف إلى درجة توافر أبعاد إدارة المعرفة في الجامعة العربية الأمريكية- فلسطين من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية.

2- التعرف إلى درجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في الجامعة العربية الأمريكية- فلسطين من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية.

3- معرفة العلاقة بين درجة توافر كل بعد من أبعاد إدارة المعرفة في الجامعة العربية الأمريكية- فلسطين ودرجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة مجتمعة.

4- معرفة العلاقة بين درجة توافر أبعاد إدارة المعرفة مجتمعة في الجامعة العربية الأمريكية- فلسطين ودرجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية.

أهمية الدراسة:

1. تناولها لنموذج المنظمة المتعلمة وإدارة المعرفة كمدخل للتطوير في الجامعات الفلسطينية، بصفتهما من أحدث المداخل الإدارية.

2. تقديم صورة لمتخذي القرار عن درجة توافر أبعاد ادارة المعرفة وابعاد المنظمة المتعلمة في الجامعة العربية الامريكية، وكيفية توظيف واقعهما في إدارة التغيير.

3. قلة الدراسات التي بحثت في العلاقة ما بين إدارة المعرفة والمنظمة المتعلمة.

4. سيثري هذا البحث المكتبة العربية مرجعا جديدا بجانب الأبحاث السابقة، يمكن الرجوع إليه كمصدر للمعلومات من قبل المهتمين والباحثين.

محددات الدراسة:

1- حدود بشرية: أعضاء هيئة التدريس المتفرغين للعمل في الجامعة العربية الأمريكية.

2- حدود مكانية: الجامعة العربية الأمريكية-فلسطين.

3- حدود زمانية: ستجرى هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي(2015/2014).

مصطلحات الدراسة:

1-الإدارة: عرفها مصطفى بأنها " : هي مجموعة متشابكة من الوظائف أو العمليات (تخطيط ، تنظيم ، توجيه ، قيادة ، متابعة ، رقابة) تسعى إلى تحقيق أهداف معينة عن طريق الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة (مصطفى ، 2005 ، 7)

2- المعرفة: الفهم الراقي والإدراك الصحيح للظواهر والحقائق من خلال الخبرات والمهارات والثقافات والقدرات الكامنة والمكتسبة لدى الفرد والمؤسسة . (المدلل،2:2012)

إدارة المعرفة : هي العمليات والنشاطات التي تساعد المنظمة على توليد والحصول على المعرفة من حيث اختيارها، تنظيمها واستخدامها ونشرها، وتحويل المعلومات والخبرات التي تمتلكها المنظمة وتوظيفها في أنشطتها الإدارية المختلفة كاتخاذ القرارت وإجراءات العمل والتخطيط الاستراتيجي(الملكاوي، 74 :2007).

3- إدارة المعرفة: تعرف إدارة المعرفة على أنها تعتني بالعمليات التي تساعد المنظمات على توليد المعرفة، واختيارها، وتنظيمها، واستخدامها، ونشرها، وأخيرا تحويل المعلومات الهامة والخبرات التي تمتلكها المنظمة والتي تعتبر ضرورية للأنشطة الإدارية المختلفة، كاتخاذ القرارات وحل المشكلات والتعلم والتخطيط الاستراتيجي.(الملكاوي، 2007، ص79)

4- **المنظمة المتعلمة:** هي المنظمة التي تعلم وتشجع التعليم بين أعضائها، وتروج تبادل المعلومات بين العاملين، ومن ثم تخلق قوة عمل أكثر معرفة، مما يؤدى إلى خلق منظمة مرنة للغاية، حيث يقبل العاملين على الأفكار الجديدة ويتكيفون معها ويتبادلونها من خلال رؤية مشتركة. (صقر، 2002، ص2)

5- **الجامعة العربية الأمريكية:** مؤسسة خاصة تم تأسيسها عام 1995 كأول جامعة خاصة في فلسطين، يشرف على الجامعة مجلس أمناء معتمد لدى وزارة التعليم العالي في فلسطين، وتطبق الجامعة نظام التعليم الأمريكي بالاشتراك مع جامعة ولاية كاليفورنيا وجامعة ولاية يوتا.(**www.aauj.edu/overview**).

الإطار النظري

تعود الجذور الفكرية لإدارة المعرفة إلى التفكير الفلسفي من جانب وإلى التركيز على متطلبات الخبرة في مكان العمل، كما أن بعض الجذور من جانب آخر جاء من خلال المناظير المختلفة لقادة الأعمال وتعلمهم. (العلي ، وآخرون،2009 ، ص56)

وتعد إدارة المعرفة أحد التطورات المعاصرة في الفكر والممارسة الإدارية، والأكثر ملائمة للتغيرات المتسارعة في عالم اليوم، هذا العالم الذي أصبح فيه إنتاج وتوليد المعرفة ونشرها وتوظيفها والاستفادة منها هي السمة الغالبة وأحد أهم المؤشرات التي يمكن من خلالها أن نقيس مدى تقدم المجتمعات وقدرتها على المساهمة الفاعلة في تحقيق الجدارة والتميز في عالم يعتمد في اقتصاده على المعرفة، ولم يعد خافيا على الباحثين والقيادات التعليمية أهمية إدارة المعرفة ودورها في رفع سوية العملية التعليمية والارتقاء بأداء مؤسسات التعليم العالي وتحقيق أهدافها بعوائد أفضل وتكاليف أقل بل إن الالتزام بتطبيق مبادئ إدارة المعرفة أصبح من ضرورات البقاء لمؤسسات التعليم العالي كياناً وسمعةً في وقت لم يعد فيه عدد الخريجين وحدة مقياس الكفاءة ومعيار الأداء. (معايعة،2006، ص100)

مفهوم إدارة المعرفة:

عرفت إدارة المعرفة بأنها" :العمليات النظامية التي تساعد المنظمات التربوية على توليد المعرفة، وإيجادها وتنظيمها واستخدامها ونشرها، وإتاحتها لجميع أفراد المنظمة والمستفيدين من خارجها." (العتيبي، 2008، ص21)

وعرفت كذلك على أنها: "جميع الأنشطة والممارسات الإنسانية والتقنية الهادفة إلى الربط بين الأفراد من مختلف المستويات الإدارية والأقسام بالمؤسسة التعليمية في شكل فرق أو جماعات عمل ينشأ بينها علاقات ثقة متبادلة، مما ينتج عنه وبشكل تلقائي مشاركة وتبادل لما يمتلكه هؤلاء الأفراد من موارد ذاتية (معلومات، معارف، مهارات، خبرات، قدرات) مما يدعم عمليات التعلم الفردي والجماعي، ومن ثم تحسين وتطوير الأداء الفردي والتنظيمي." (أبو خضير، 2009، ص13) وعرفت أيضا بأنها: " العمل من أجل تعظيم كفاءة استخدام رأس المال الفكري في نشاط الأعمال، وهي تتطلب

تشبيكا وربطا لأفضل الأدمغة عند الأفراد من خلال المشاركة الجماعية والتفكير الجماعي". (ياسين، 2007، ص 124)

أهمية إدارة المعرفة: تتجلى أهمية إدارة المعرفة من خلال مواجهتها لثلاثة تحديات أساسية تتمثل أولا في كيفية اقتفاء أثر الزبائن وخدمة حاجاتهم عبر شبكة الانترنت وأدوات التجارة الإلكترونية، وثانيا في كيفية استخدام تكنولوجيا المعلومات في الحصول على حصة ومكانة في المنافسة، وأخيرا في الآلية التي تمكن المنظمة من إعداد ترتيب أفكار العاملين وخبراتهم المتراكمة من خلال تأسيس التعلم التنظيمي في تعميق وبناء القيم الرصينة للمنظمة. (العلي وآخرون، 2009، ص27) ويمكن إجمال أهمية إدارة المعرفة في الآتي (الكبيسي، 2005، ص42):

1. تعد إدارة المعرفة فرصة كبيرة للمنظمات لتخفيض التكاليف ورفع موجوداتها الداخلية لتوليد الإيرادات الجديد، كما تعد عملية نظامية تكاملية لتنسيق أنشطة المنظمة المختلفة في اتجاه تحقيق أهدافها.
2. تعزز قدرة المنظمة للاحتفاظ بالأداء المنظمي المعتمد على الخبرة والمعرفة وتحسينه.
3. تتيح إدارة المعرفة للمنظمة تحديد المعرفة المطلوبة وتوثيق المتوافر منها وتطويرها والمشاركة بها وتطبيقها وتقييمها.
4. تعد إدارة المعرفة أداة المنظمات الفاعلة لاستثمار رأسمالها الفكري.
5. تعد أداة تحفيز للمنظمات لتشجيع القدرات الإبداعية لمواردها البشرية لخلق معرفة جيدة والكشف المسبق عن العلاقات غير المعروفة والفجوات في توقعاتهم.
6. تسهم في تحفيز المنظمات لتجديد ذاتها ومواجهة التغيرات البيئية غير المستقرة.
7. توفر الفرصة للحصول على الميزة التنافسية الدائمة للمنظمات عبر مساهمتها في تمكين المنظمة من تبنى المزيد من الإبداعات المتمثلة في طرح سلع وخدمات جديدة.
8. تدعم الجهود للاستفادة من جميع الموجودات الملموسة وغير الملموسة بتوفير إطار عمل لتعزيز المعرفة التنظيمية.
9. تسهم في تعظيم قيمة المعرفة ذاتها عبر التركيز على المحتوى.

أهداف إدارة المعرفة:

تشكل إدارة المعرفة اطارا لإدارة المعلومات المتوفرة، اذ انها تحقق جملة من الأهداف لخصها الشرفا (2008، ص 38) بالآتي:

1-تبسيط العمليات وخفض التكاليف عن طريق التخلص من الإجراءات المطولة.

2-تحسين خدمة العملاء عن طريق اختزال الزمن المستغرق في تقديم الخدمات.

3-تبني فكرة الإبداع عن طريق تشجيع مبدأ تدفق الأفكار بحرية.

4-زيادة العائد المالي عن طريق تسويق الخدمات والمنتجات بفعالية أكبر.

5-تحسين صورة المؤسسة وتطوير علاقاتها بمثيلاتها.

عمليات إدارة المعرفة:

ان توافر المعلومات والبيانات لا تكون ذات قيمة ما لم يتم إغناؤها من خلال عمليات مختلفة لتفسيرها وجعلها أكثر منفعة ودلالة، اذ يشير (الدباغ، وآخرون،2014، 2) إلى ضرورة تبني عدة عمليات في إدارة المعرفة هي:

1. اكتساب المعرفة: هي كل العمليات التي تسعى المنظمه من خلالها إلى الحصول على المعرفة ، وتتدرج ما بين المعرفة الضمنية والمعرفة الصريحة ، وكذلك تشير الى مدى قدرة المنظمة على الإبداع.

2. خزن المعرفة : قد تبذل المنظمة جهداً كبيراً في توليد المعرفة ، لأنها قد تكون عرضة لأن تفقدها ، سواء باكتساب أو تعثر سبل الوصول اليها ، لهذا فإن تخزين المعرفة واسترجاعها عند الحاجة يشكل عنصراً هاما من عناصر المعرفة .

3. نقل المعرفة : وتعني تبادل الأفكار والخبرات والمهارات بين العاملين ، وتتطلب أن يكون العاملين ، بالاتصال ببعضهم البعض واستعمال ما يعرفونه لحل المشكلات على نحو مبدع ، فالمعرفة تنمو عندما يتم تقاسمها و استعمالها .

4. تطبيق المعرفة : وتعني جعل أنشطة المنظمة أكثر ملائمة للاستخدام وأكثر ارتباطا بالمهام التي يقوم بها ، أي أنه من المفترض أن تكون المنظمة بالتطبيق المفصل بالمعرفة والاستفادة منها بعد ايداعها وتخزينها وتطوير سبل استرجاعها ونقلها الى العاملين .

مفهوم المنظمة المتعلمة:

يعد مصطلح المنظمة المتعلمة أحد المصطلحات التي حظيت بانتشار واسع خلال السنوات القليلـــة الماضية، فهناك عدة تعريفات للمنظمة المتعلمة تدور جميعها حول توسيع مـــدارك افـــراد المنظمـــة

الواحدة من خلال تزويدهم بالمعرفة من الاحداث التي تمر بها منظمتهم ليطوروا ذلك إلى سلوك تنظيمي يهدف في النهاية إلى بقاء واستمرارية المنظمة، كما ان المنظمة المتعلمة هي المنظمة الماهرة في توليد واكتساب المعرفة ونقلها وفي تعديل سلوكها من اجل ان تعكس المعرفة والرؤى الجديدة. (البغدادي، 2010، ص2)، وتعرف المنظمة المتعلمة على أنها: منظمة تمتلك مهارات تنظيمية تمكنها من اكتساب المعرفة الجديدة ونقلها، او بانها آلية فعالة تمكن جميع العاملين في المؤسسة من فهم وإدراك القيم والأفكار التي تجعل التنظيم فاعلا، وتمكن التنظيم من التفاعل بدرجة عالية مع بيئته. (أبو بكر، 2001، ص 73)

خصائص المنظمة المتعلمة:

إن المنظمة المتعلمة تتميز عن غيرها بنمط قيادتها التعلمية بحرصها على تعلم أساليب التفكير والتحليل والحوار وتبادل الأفكار والمعلومات مع الآخرين، وبالهيكلة التنظيمية التعليمة التي تساعدها على إثراء المعرفة ونشرها في كافة المستويات التنظيمية وتشكيل اللجان وفرق العمل، وبطاقاتها البشرية التي تمتلك المهارة والثقة بالنفس وقوة التأثير في الآخرين والقدرة على التصرف والتحرك بفاعلية. (الكبيسي، 2004، ص119-114)، وهناك عدة خصائص للمنظمة المتعلّمة منها (الرفاعي وآخرون، ، ص126):

1- إتاحة الفرصة للتعّلم في المنظمة للجميع بالتعاون والعمل المشترك في مناخٍ تنظيميٍ قابلٍ للتطور باستمرار.

2- الفاعلية والتفاوض في التعامل بين الأقسام في المنظمة الواحدة.

3- تصمم الوظائف والأدوار في الهيكل التنظيمي بأساليب تمكن المنظمة من التطور في الوقت الذي تتوفر لديها القدرة على الاستجابة والتفاعل مع التغيرات البيئية.

4- التعامل مع العاملين في الوظائف ذات الاتصال المباشر مع الجمهور على أساس أّنها أدوات للرصد البيئي قادرة على تنمية الوعي والتفاعل الايجابي إلى أقصى حد.

5- تنمية التباين الايجابي بين الأفراد، فالاختلاف بين الأفراد لا يتم تشجيعه فقط، وإنما ينظر إليه كحالة صحية لتنشيط عملية التعلم والابداع.

علاقة المنظمة المتعلمة بإدارة المعرفة:

إن التعلم التنظيمي المتكامل هو الذي تتضافر فيه الجهود لاكتساب المعرفة العلمية والعملية المتخصصة وتوزيعها ونقلها وحفظها وتغذيتها وتوظيفها لتحقيق أهداف المنظمة وأهداف العاملين فيها

والمتعاملين معها، أما التميز المعرفي فيستلزم توفير المختبرات والمراكز البحثية والتطويرية لابتكار المعرفة وتوليدها وتوظيفها لتصبح قابلة للتطبيق. (الكبيسي،2004 ، ص128)

ويمكن اعتبار عمليات انتاج المعرفة تعلما، ويعرف التعلم بأنه اكتساب المعرفة أو الفهم أو البراعة من خلال الخبرة والدراسة ، وتعرف عمليات اكتساب المعرفة أو انتاجها بأنها تعلم يسمح بالتمييز بين المعرفة كعملية والمعرفة كشيء مدرك بالحواس، أي عندما يقرر أي شخص اكتساب معرفة، يحتاج لعمليات تعلم لمساندة ذلك الجهد ، وتحدد غاية التعلم شكل معرفته وتتطلب أنواع المعارف المختلفة عمليات تعلم مختلفة ، كذلك فان العلاقة متبادلة بين المعرفة والعمل بمعني أنه عندما تتغير الخبرة بشيء يتغير العمل كذلك. (توفيق، 2004، ص203)

الدراسات السابقة:

أولا: الدراسات العربية:

دراسة النعيمي ونايف (2012) هدفت هذه الدراسة التعرف على موضوع عمليات إدارة المعرفة والفوائد التي تحصل عليها المنظمة من تطبيقها، وكذلك المنظمة المتعلمة وسبل بنائها والوصول إليها، بالإضافة إلى تحديد دور عمليات إدارة المعرفة في بناء منظمة متعلمة، واتبع الباحثان أسلوب المنهج التحليلي في تفسير العلاقة بين متغيري الدراسة، وخلصت الدراسة الى وجود علاقة تبادلية بين عمليات إدارة المعرفة وبناء المنظمة المتعلمة وفي حالة من الترابط والانسيابية. وأوصي البحث بضرورة الربط المناسب بين إدارة المعرفة وقدرات المنظمة المتعلمة والتعرف على الوسائل الممكنة لتحقيق ذلك واعتمادها.

دراسة أبو حشيش (2011) هدفت الدراسة التعرف على مدى توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في جامعة الأقصى من وجهة نظر العاملين فيها، والكشف عن الفروق في استجابات أفراد العينة تبعاً لمتغير(النوع–التخصص–سنوات الخدمة–طبيعة العمل)، ووضع بعض المقترحات لتطوير الجامعة في ضوء مفهوم المنظمة المتعلمة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (150) موظفاً إداريا وأكاديميا ولتحقيق أغراض الدراسة قام الباحثان بتبني استبيان أبعاد المنظمة المتعلمة (DLOQ) المطور بواسطة (Watkins & Marsick,1993)، وبعد معالجة البيانات إحصائيا حصلت جميع أبعاد المقياس على درجة متوسطة، وكشفت الدراسة عن عدم وجود فروق لصالح التخصص على جميع أبعاد الاستبيان باستثناء بعد" ربط المنظمة بالبيئة الخارجية "حيث وجدت فروق لصالح كليات العلوم، وكشفت الدراسة عن عدم وجود فروق تبعاً لمتغير سنوات الخدمة على جميع أبعاد الاستبيان باستثناء البعد الرابع" إنشاء أنظمة لمشاركة المعرفة والتعلم " حيث وجدت فروق لصالح

سنوات الخدمة أكثر من 10 سنوات والبعد السادس" ربط المنظمة بالبيئة الخارجية" حيث وجدت فروق لصالح سنوات الخدمة أقل من 5 سنوات، وكشفت الدراسة عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حسب طبيعة العمل باستثناء البعد الأول " إيجاد فرص للتعلم المستمر" حيث وجدت فروق لصالح الإداريين، وكشفت الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعا لمتغير النوع الاجتماعي في جميع الأبعاد، وقد كانت الفروق لصالح الإناث باستثناء البعد الرابع "إنشاء أنظمة لمشاركة المعرفة والتعلم "والبعد السابع " القيادة الاستراتيجية الداعمة للتعلم حيث تبين عدم وجود فروق بينهما.

دراسة الحواجرة (2010) هدفت هذه الدراسة إلى بيان مفهوم المنظمة المتعلمة في الجامعات الأردنية، وقد تم تطوير استبانة لجمع البيانات من عينة الدراسة بهدف تحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضياتها، وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين رؤية أعضاء هيئة التدريس حول أهمية خصائص المنظمة المتعلمة تعزى للمؤهل العلمي، والجامعات وتفاعلها مع كل من مدة الخدمة والمشاركة في الدورات ،كما تبين وجود فروق دالة إحصائيا بين رؤية أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية لأهمية العوامل الداعمة لتطبيق المنظمة المتعلمة تعزى إلى متغيرات الجامعات الأردنية، والمؤهل العلمي، والعمر الإداري، وتفاعل الجامعات الأردنية مع كل من سنوات الخبرة، والعمر الإداري.

دراسة محمد (2010) هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير عمليات إدارة المعرفة السائدة في تحقيق الميزة التنافسية، وتكونت عينة الدراسة من (84) مفردة من الهيئة الإدارية في شركة مجموعة الاتصالات الأردنية، وقد تم اختبار هذا الأثر باستخدام تحليل الانحدار البسيط، وتحليل التباين الأحادي، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة عالية بين المتغير المستقل وهو عمليات إدارة المعرفة وبين المتغير التابع الميزة التنافسية، كما أشارت النتائج أيضا إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تأثير إدارة المعرفة السائدة في تحقيق الميزة التنافسية تعزى إلى مدة الخدمة في حين لم تكن هناك فروق تعزى للمسمى الوظيفي.

دراسة النسور(2010) هدفت الدراسة إلى الكشف عن أثر خصائص المنظمة المتعلمة) التعلم المستمر، والحوار، وفرق العمل، والتمكين، والاتصال والتواصل) في تحقيق التميز المؤسسي (القيادة، والموارد البشرية، والعمليات، والمعرفة، والتميز المالي) في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الأردنية. ولتحقيق هدف الدراسة قامت الباحثة بتصميم استبانة شملت (50) فقرة، وتكونت عينة الدراسة من (194) من موظفي الوزارة من حملة البكالوريوس فما فوق. توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج كان أهمها: أن مستوى امتلاك خصائص المنظمة المتعلمة في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي كان

متوسطا وان مستوى تطبيق أبعاد التميز المؤسسي في وزارة التعلم العالي والبحث العملي الأردنية كان متوسطا، كما تبين وجود تأثير ذي دلالة معنوية لخصائص المنظمة المتعلمة في تحقيق التميز المؤسسي بوزارة التعليم العالي والبحث العلمي الأردنية عند مستوى دلالة (0.05) ووجود تأثير ذي دلالة معنوية لخصائص المنظمة المتعلمة بتحقيق التميز المعرفي في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الأردنية عند مستوى دلالة (0.05).

دراسة الحواجرة (2009) هدفت هذه الدراسة إلى دراسة العلاقة بين المنظمة المَتعلمة والاستعداد التنظيمي المدرك للتغيير الاستراتيجي، وقد تناول متغير المنظمة المتعلمة سبعة أبعاد هي: التطوير المستمر لفرص التعلم، والمناقشة والحوار، وتشجيع التعاون لفرق التعلم، وتطوير أنظمة المشاركة للتعلم، وتشجيع الأفراد نحو رؤية جماعية، وربط المنظمة ببيئتِها، وإيجاد قيادة استراتيجية للَتعلم، واختارت الدراسة منظمة خدمية لدراستها، وتوصلت الدراسة إلى أن العامل المدرك الأعلى أثرا لدى المبحوثين قد تمثل في بعد القيادة الاستراتيجية، وأن مستوى الإدراك الأدنى قد تعلق بربط المنظمة ببيئتها، وان تصورات المبحوثين لجميع عوامل المنظمة المتعلمة المبحوثة إيجابية وذات أهمية من حيث ارتباطها بالاستعداد التنظيمي المدرك للتغيير الاستراتيجي، وأن جميع أبعاد متغير المنظمة المتعلمة كانت ذات ارتباطات عالية مع متغير الاستعداد التنظيمي المدرك للتغيير الاستراتيجي، وتوصلت إلى أنه لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية بين تصورات المبحوثين المدركة للمنظمة المتعلمة على اختلاف خصائصهم الديموغرافية، وأن هناك فروقا هامة دالة إحصائيا بين المبحوثين وفهمهم للاستعدادِ للتغيير الاستراتيجي باختلاف أعمارهم ورتبهم الأكاديمية.

دراسة المحاميد (2008) هدفت هذه الدراسة إلى بيان أثر تطبيق مفهوم إدارة المعرفة في ضمان الجودة في الجامعات الأردنية الخاصة بالاعتماد على خصائص الهيئات التدريسية العاملة فيها وخصائص البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات في الجامعات وتكون مجتمع الدراسة من جميع الجامعات الأردنية الخاصة البالغ عددها(18) جامعة وتم اختيار عينة مكونة من (6) جامعات وتم توزيع استبانه على الهيئات التدريسية العاملة في هذه الجامعات، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة بين المراتب العلمية والسعي للحصول عليها من قبل الهيئة التدريسية وضمان الجودة في الجامعات الأردنية الخاصة، وعدم وجود علاقة بين الحوافز التي يحصل عليها أعضاء الهيئات التدريسية وضمان الجودة في الجامعات الأردنية الخاصة ،وكذلك وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين خبرة عضو هيئة التدريس وضمان الجودة في الجامعات الأردنية الخاصة.

ثانيا: الدراسات الأجنبية:

دراسة (Song, 2008) هدفت الى تحديد هيكلية مسارات التعلم بالاعتماد علـــى الجوانـــب الثقافيـــة والتنظيمية وعملية تطوير المعرفة التي ترتبط بتحسين أداء المنظمة المدرك، وأُجريت الدراسة فـــي المنظمات الكورية. وتناولت عددا من الأبعاد تمثلت في تعلم المنظمة وعملية تطوير المعرفة وتعزيزها وتكييفها، وتأثير هذه الأبعاد في العوامل التنظيمية والمالية. توصلت الدراسة إلى أن ثقافـــة المنظمـــة المتعلمة لها تأثير كبير في المعرفة التنظيمية وتحسين الأداء، وإلى أن تطوير المعارف العملية له تأثير إيجابي في تحسين الأداء المدرك، كما أشارت النتائج إلى أن هناك مجموعة عوامل تتعلق بـــالأفراد، منها :الاستعداد، والثقة المتبادلة، والقيادة وأنماطها، وكلها عوامل داعمة لإنشاء منظمة للتعلم وتشجيع دينامية المعرفة.

دراسة (Hudspeth, 2004) هدفت إلى تحليل أثر الثقافة التنظيمية في إدارة المعرفة والتعلم التنظيمي وأداء المنظمة، وركزت الدراسة على مدى تأثير الثقافة التعاونية على التعلم التنظيمي والأداء، وشملت (195)منظمة إسبانية وكان من أهم نتائجها أن الثقافة التعاونية تشجع تطوير التعلم التنظيمي، وأنها لا تشكل بذاتها ميزة تنافسية للمنظمة، بل تعدل من خلال التعلم، وتوجيهات المنظمة واتجاهاتها من أجل تحسين الأداء التنافسي.

دراسة كيلي (Keeley,2004) هدفت هذه الدراسة إلى تحديد منهج إدارة المعرفة في تحسين التخطيط وصناعة القرارات في أنواع مختلفة من مؤسسات التعليم العالي، ومن أهم ما توصلت إليـــه الدراســـة ضعف تطبيق إدارة المعرفة في تحسين التخطيط وصناعة القرار في مؤسسات التعلـــيم العـــالي وأن أفضل الأساليب المتبعة لتحسين عملية التخطيط وصناعة القرار هي: استخدام المعرفة الصـــريحة أو الضمنية في العمل ومشاركة المعلومات واستخدام تكنولوجيا المعلومات، كما توصلت الدراسة إلى أن البحث المؤسساتي عامل حفز في تفعيل إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي، وكذلك توصـــلت إلى ضرورة الاستخدام الأمثل لتكنولوجيا المعلومات وتوظيف المعرفة وضرورة إتباع منهجية البحث العلمي وطرق التفكير المنظمي كما سعت في التخطيط والتفكير واتخاذ القرار، الحرص علـــى تنميـــة التراكم المعرفي من مختلف مصادره الداخلية والخارجية

التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة تبين أن منها ما تناولت إدارة المعرفـــة ودورهـــا فـــي تطوير عمل المنظمات وتحولاتها التنظيمية، اذ اكدت غالبية هذه الدراسات على أهمية إدارة المعرفـــة من وجهة نظر العاملين والقائمين على هذه المنظمات بصفة إدارة المعرفة أحد الاتجاهـــات الإداريـــة الحديثة والتي تحقق العديد من الفوائد، في حين بحثت دراسات أخرى في درجة توافر وتحقيـــق هـــذه

المنظمات لأبعاد المنظمة المتعلمة كتوجه اداري حديث للتطوير أيضا، وتأتي هذه الدراسة مختلفة عن الدراسات السابقة في تناولها للمفهومين السابقين معا بهدف استكشاف العلاقة التبادلية بينهما في احدى مؤسسات التعليم العالي الفلسطيني.

إجراءات الدراسة الميدانية

مجتمع الدراسة

يتكوّن من جميع أعضاء الهيئة التدريسية المتفرغين في الجامعة العربية الأمريكية، والبالغ عددهم (204) عضواً، في بداية الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي (2015/2014).

عينة الدراسة

قام الباحثان باختيار عينة عشوائية بسيطة من أفراد المجتمع حيث بلغ حجمها (132) أي ما نسبته (64.7%) من المجتمع الأصلي والجدول الآتي يوضّح كيفية توزيع أفراد العينة بحسب متغيري الرتبة الأكاديمية وسنوات الخبرة في التدريس:

جدول (1)

توزيع أفراد العينة حسب الجنس، وسنوات الخبرة، والدورات التدريبية للمعلم

المتغير	مستويات المتغير	العدد	النسبة المئوية
الرتبة الأكاديمية	محاضر فأقل	56	42.4
	أستاذ مساعد فأعلى	76	55.6
سنوات الخبرة	أقل من (7) سنوات	63	47.7
	من (7–15) سنة	58	43.9
	أكثر من (15) سنة	11	8.3

أدوات الدراسة:

أ. أداة الدراسة المتعلقة بقياس ابعاد إدارة المعرفة:

بهدف قياس درجة توافر ابعاد إدارة المعرفة في الجامعة تم تصميم استبانة، ضمت في صورتها الاولية (28) فقرة موزعة على أربعة أبعاد هي: (توليد المعرفة واكتسابها، تخزين المعرفة، مشاركة

المعرفة، تطبيق المعرفة) وذلك من خلال الاطلاع على الأدبيات والدراسات والأدوات السابقة التي اتصلت بإدارة المعرفة.

ب. أداة الدراسة المتعلقة بقياس ابعاد المنظمة المتعلمة:

بهدف قياس درجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة فقد تم استخدام استبانة أبعاد المنظمة المتعلمة (DLOQ) المطور بواسطة (Watkins & Marsick,1993) الذي قام بترجمته إلى العربية زايد وآخرون، 2009) بعد قيام الباحثان بإجراء بعض التعديل عليه ليتلاءم وبيئة الجامعة العربية الأمريكية والذي تكون من(42) فقرة موزعة على سبعة ابعاد هي: (إيجاد فرص للتعلم المستمر، تشجيع الحوار والاستفسار، تشجيع التعلم والتعلم الجماعي، انشاء أنظمة لمشاركة المعرفة والتعلم ، تمكين الأفراد من رؤية جماعية مشتركة، ربط المنظمة بالبيئة الارجية، القيادة الاستراتيجية الداعمة للتعلم)

- **صدق أدوات الدراسة:**

للتحقق من صدق أداتي الدراسة عُرضتا على لجنة من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص لإبداء آرائهم، وبناء على ذلك، استجاب الباحثان لهذه الآراء فقاما بحذف عدد من الفقرات، واضافة أخرى، كما عدّلا صياغة بعضها، وكان قد طُلب من أعضاء الهيئة التدريسية الإجابة عنها بتقدير خماسي.

- **ثبات أدوات الدراسة:**

للتحقق من درجة ثبات أداتي الدراسة وزعتا على عينتي ثبات قدرها (27) عضوا من أعضاء هيئة التدريس وحسب معامل الثبات للأداتين بوساطة معادلة الثبات (كرونباخ-ألفا) لإجاباتهم، وعليه بلغت قيمة الثبات للأداة المتعلقة بقياس ابعاد إدارة المعرفة (0.86)، في حين بلغ معامل الثبات للأداة المتعلقة بقياس أبعاد المنظمة المتعلمة (0.92)، وفيما يأتي جدول يوضح نتائج هذا الاختبار:

جدول (2): قيم معامل الثبات لأداتي الدراسة

الرقم	الاداة	عدد الفقرات	قيمة ألفا
1-	درجة توافر أبعاد إدارة المعرفة.	28	0.86
2-	درجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة.	42	0.92

متغيرات الدراسة:

أولا) المتغيرات المستقلة، وهي: درجة إنتاج المعرفة واكتسابها، درجة تنظيم المعرفة وتخزينها، درجة مشاركة المعرفة ونشرها، درجة تطبيق المعرفة، درجة توافر أبعاد إدارة المعرفة مجتمعة.

ثانيا) المتغيرات التابعة، وهو متغير تابع وحيد تمثل بـ: درجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في الجامعة العربية الأمريكية.

المعالجات الإحصائية للبيانات:

بعد جمع الاستبانات من عينة الدراسة، قام الباحثان بتفريغ إجابات أفراد العينة، وإدخالها إلى الحاسب الآلي، ومعالجتها باستعمال برمجية ألـ (spss)، فحسبت المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، بهدف الإجابة عن أسئلة الدراسة، كما أجري اختبار معادلة معامل الارتباط بيرسون (Regression)، وحساب معامل ثبات أداتي الدراسة بوساطة معادلة الثبات "كرونباخ-الفا".

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

القسم الأول) النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة:

بهدف التعرف الى درجة توافر أبعاد إدارة المعرفة ودرجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في الجامعة العربية الأمريكية فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات أدوات الدراسة والكل مجال وللمجالات مجتمعة، ولتسهيل عرض النتائج تم اعتماد التوزيع التالي (مقياس ليكرت الخماسي) في عملية معالجة بيانات الدراسة، واستخراج النتائج باعتماد المفتاح التالي:

درجات الاستجابة	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً
درجة الاستجابة	5	4	3	2	1
المتوسط الحسابي	4.21-5.0	3.41-4.20	2.61-3.40	1.81-2.60	1-1.80

أ) النتائج المتعلقة بالسؤال الأول (درجة توافر أبعاد إدارة المعرفة):

جدول رقم ()

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة التقدير لكل بعد من ابعاد إدارة المعرفة على حدة، ومتوسط المجالات مجتمعة (إدارة المعرفة بشكل عام)

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
1.	توليد المعرفة واكتسابها	3.5422	.63170	كبيرة
2.	تنظيم المعرفة وتخزينها	3.7462	.53724	كبيرة
3.	مشاركة المعرفة ونشرها	3.6169	.65983	كبيرة
4.	تطبيق المعرفة	3.5455	.75499	كبيرة
إدارة المعرفة بشكل عام		3.6127	.57698	كبيرة

يتضح من خلال الجدول السابق ان بعد تنظيم المعرفة وتخزينها قد حصل على اعلى المتوسطات الحسابية، تلاه بعد مشاركة المعرفة ونشرها، ومن ثم بُعد تطبيق المعرفة، وأخيرا توليد المعرفة واكتسابها، وبوجه عام تراوحت المتوسطات الحسابية للأبعاد بين (3.5422 –3.7462)، وكان المتوسط العام لدرجة توافر ابعاد المنظمة المتعلمة مجتمعة هو (3.61) أي بدرجة كبيرة، ويعزو الباحثان هذه النتيجة الى ان الجامعة بكوادرها يدركون أهمية المعرفة وادارتها في تحقيق اهداف الجامعة (المنظمة)، خصوصا في ظل الثورة المعرفية والتكنولوجيا التي يشهدها العالم.

ب) النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني (درجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة):

جدول رقم ()

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة التقدير لكل بعد من ابعاد المنظمة المتعلمة على حدة، ومتوسط المجالات مجتمعة (المنظمة المتعلمة بشكل عام)

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
1.	إيجاد فرص للتعلم المستمر	3.3994	.76244	متوسطة
2.	تشجيع الحوار والاستفسار	3.4318	.79943	كبيرة
3.	مجال تشجيع التعلم والتعلم الجماعي	3.3295	.82154	متوسطة
4.	مجال إنشاء أنظمة لمشاركة المعرفة والتعلم	3.6348	.75098	كبيرة
5.	مجال تمكين الأفراد من رؤية جماعية مشتركة	3.4104	.76095	كبيرة
6.	مجال ربط المنظمة بالبيئة الخارجية	3.4154	.81376	كبيرة
7.	مجال القيادة الاستراتيجية الداعمة للتعلم	3.4861	.82117	كبيرة
	أبعاد المنظمة المتعلمة	3.4439	.71440	كبيرة

يتضح من خلال الجدول السابق ان بعد إنشاء أنظمة لمشاركة المعرفة والتعلم قد حصل على اعلى المتوسطات الحسابية، تلاه بعد القيادة الاستراتيجية الداعمة للتعلم، ومن ثم بعد تشجيع الحوار والاستفسار، فبعد ربط المنظمة بالبيئة الخارجية، وبعد تمكين الأفراد من رؤية جماعية مشتركة، تلاها بعد **إيجاد فرص للتعلم المستمر**، وأخيرا تشجيع التعلم والتعلم الجماعي، وبوجه عام تراوحت المتوسطات الحسابية للأبعاد بين (3.3295 –3.6348)، وكان المتوسط العام لدرجة توافر ابعاد المنظمة المتعلمة مجتمعة هو (3.44) أي بدرجة كبيرة.

القسم الثاني) النتائج المتعلقة بفحص فرضيات الدراسة:

أولا) النتائج المتعلقة بفحص الفرضية الأولى من فرضيات الدراسة التي تنص على: " لا توجد علاقة خطية دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين درجة توافر بعد توليد المعرفة واكتسابها

ودرجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في الجامعة العربية الأمريكية من وجهة نظـــر أعضـــاء الهيئـــة التدريسية؟"

لفحص هذه الفرضية من فرضيات الدراسة، فقد تم حساب معامل الارتباط (بيرسون) بين استجابات أفراد العينة المتعلقة بدرجة توافر بعد توليد المعرفة واكتسابها ودرجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في الجامعة العربية الأمريكية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول (8)

مستوى دلالة العلاقة بين درجة توافر بعد توليد المعرفة واكتسابها، ودرجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة

	العدد	قيمة معامل الارتباط (R)	مستوى الدلالة
العلاقة بين درجة توافر بعد توليد المعرفة واكتسابها، ودرجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة.	132	.815**	.000

**** دالة عند مستوى الدلالة ($0.01 \geq \alpha$)**

يتضح من خلال الجدول السابق وجود علاقة خطية دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة الإحصائية ($0.05 \geq \alpha$) بين درجة توافر بعد توليد المعرفة واكتسابها، ودرجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في الجامعة العربية الأمريكية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، حيث بلغت قيمة معامل الارتبـــاط (0.815)، وبمستوى دلالة (0.000)، وهي أصغر من (0.05) مما يعني رفض الفرضية الصـــفرية وتأكيد وجود العلاقة، وبالنظر إلى قيمة معامل الارتباط يلاحظ بان هذه العلاقة موجبة وقويـــة جـــدا، بمعنى انه كلما زادت درجة اهتمام الجامعة بتوليد المعرفة واكتسابها، كلما زادت فرص تحولها إلـــى منظمة متعلمة وتحقيق متطلباتها.

رابعا) النتائج المتعلقة بفحص الفرضية الثانية من فرضيات الدراسة التي تنص على: " لا توجد علاقة خطية دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين درجة توافر بعد تنظيم المعرفة وتخزينهـــا ودرجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في الجامعة العربية الأمريكية من وجهة نظـــر أعضـــاء الهيئـــة التدريسية؟"

لفحص هذه الفرضية من فرضيات الدراسة، فقد تم حساب معامل الارتباط (بيرسون) بين استجابات أفراد العينة المتعلقة بدرجة توافر بعد تنظيم المعرفة وتخزينها ودرجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في

الجامعة العربية الأمريكية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول ()

مستوى دلالة العلاقة بين درجة توافر بعد تنظيم المعرفة وتخزينها، ودرجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة

	العدد	قيمة معامل الارتباط (R)	مستوى الدلالة
العلاقة بين درجة توافر بعد تنظيم المعرفة وتخزينها، ودرجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة.	**132**	**.769****	**.000**

**** دالة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.01$)**

يتضح من خلال الجدول السابق وجود علاقة خطية دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة توافر بعد تنظيم المعرفة وتخزينها، ودرجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في الجامعة العربية الأمريكية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (.769)، وبمستوى دلالة (0.000)، وهي أصغر من (0.05) مما يعني رفض الفرضية الصفرية وتأكيد وجود العلاقة، وبالنظر إلى قيمة معامل الارتباط يلاحظ بان هذه العلاقة موجبة وقوية، بمعنى انه كلما زادت درجة اهتمام الجامعة بتنظيم المعرفة وتخزينها، كلما زادت فرص تحولها إلى منظمة متعلمة وتحقيق متطلباتها.

خامسا) النتائج المتعلقة بفحص الفرضية الثانية من فرضيات الدراسة التي تنص على: " لا توجد علاقة خطية دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة توافر بعد مشاركة المعرفة ونشرها، ودرجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في الجامعة العربية الأمريكية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية؟"

لفحص هذه الفرضية من فرضيات الدراسة، فقد تم حساب معامل الارتباط (بيرسون) بين استجابات أفراد العينة المتعلقة بدرجة توافر بعد مشاركة المعرفة ونشرها، ودرجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في الجامعة العربية الأمريكية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول (8)

مستوى دلالة العلاقة بين درجة توافر بعد مجال مشاركة المعرفة ونشرها، ودرجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة

	العدد	قيمة معامل الارتباط (R)	مستوى الدلالة
العلاقة بين درجة توافر بعد مشاركة المعرفة ونشرها، ودرجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة	**132**	**.799****	**.000**

**** دالة عند مستوى الدلالة ($0.01 \geq \alpha$)**

يتضح من خلال الجدول السابق وجود علاقة خطية دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة الإحصائية ($0.05 \geq \alpha$) بين درجة توافر بعد مشاركة المعرفة ونشرها، ودرجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في الجامعة العربية الأمريكية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (.799)، وبمستوى دلالة (0.000)، وهي أصغر من (0.05) مما يعني رفض الفرضية الصفرية وتأكيد وجود العلاقة، وبالنظر إلى قيمة معامل الارتباط يلاحظ بان هذه العلاقة موجبة وقوية، بمعنى انه كلما زادت درجة اهتمام الجامعة بمشاركة المعرفة ونشرها، كلما زادت فرص تحولها إلى منظمة متعلمة وتحقيق متطلباتها.

سادسا) النتائج المتعلقة بفحص الفرضية الثانية من فرضيات الدراسة التي تنص على: " لا توجد علاقة خطية دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين درجة توافر بعد مجال تطبيق المعرفة، ودرجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في الجامعة العربية الأمريكية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية؟"

لفحص هذه الفرضية من فرضيات الدراسة، فقد تم حساب معامل الارتباط (بيرسون) بين استجابات أفراد العينة المتعلقة بدرجة توافر بعد مجال تطبيق المعرفة ودرجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في الجامعة العربية الأمريكية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول (8)

مستوى دلالة العلاقة بين درجة توافر بعد مجال تطبيق المعرفة، ودرجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة

	العدد	قيمة معامل الارتباط (R)	مستوى الدلالة
العلاقة بين درجة توافر بعد تطبيق المعرفة، ودرجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة	**132**	**.853****	**.000**

**** دالة عند مستوى الدلالة ($0.01 \geq \alpha$)**

يتضح من خلال الجدول السابق وجود علاقة خطية دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة الإحصائية ($0.05 \geq \alpha$) بين درجة توافر بعد تطبيق المعرفة، ودرجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في الجامعة العربية الأمريكية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (.853)، وبمستوى دلالة (0.000)، وهي أصغر من (0.05) مما يعني رفض الفرضية الصفرية وتأكيد وجود العلاقة، وبالنظر إلى قيمة معامل الارتباط يلاحظ بان هذه العلاقة موجبة وقوية جدا، بمعنى انه كلما زادت درجة اهتمام الجامعة بـــتطبيق المعرفة، كلما زادت فرص تحولها إلى منظمة متعلمة وتحقيق متطلباتها.

سابعا) النتائج المتعلقة بفحص الفرضية الثانية من فرضيات الدراسة التي تنص على: " لا توجد علاقة خطية دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين درجة توافر أبعاد إدارة المعرفة مجتمعـــة، ودرجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في الجامعة العربية الأمريكية من وجهة نظـــر أعضـــاء الهيئـــة التدريسية؟"

لفحص هذه الفرضية من فرضيات الدراسة، فقد تم حساب معامل الارتباط (بيرسون) بين استجابات أفراد العينة المتعلقة بدرجة توافر أبعاد إدارة المعرفة مجتمعة، ودرجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمـــة مجتمعة في الجامعة العربية الأمريكية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول (8)

مستوى دلالة العلاقة بين درجة توافر بعد أبعاد إدارة المعرفة، ودرجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة

	العدد	قيمة معامل الارتباط (R)	مستوى الدلالة
العلاقة بين درجة توافر أبعاد إدارة المعرفة مجتمعـــة، ودرجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة مجتمعة.	**132**	**.910****	**.000**

**** دالة عند مستوى الدلالة ($0.01 \geq \alpha$)**

يتضح من خلال الجدول السابق وجود علاقة خطية دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة الإحصائية ($0.05 \geq \alpha$) بين درجة توافر أبعاد إدارة المعرفة مجتمعة، ودرجة توافر أبعاد المنظمـــة المتعلمـــة مجتمعة في الجامعة العربية الأمريكية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (**.910**)، وبمستوى دلالة (0.000)، وهي أصغر من (0.05) مما يعني رفـــض الفرضـــية الصفرية وتأكيد وجود العلاقة، وبالنظر إلى قيمة معامل الارتباط يلاحظ بان هذه العلاقة موجبة وقوية

جدا، بمعنى انه كلما زادت درجة اهتمام الجامعة بتحقيق متطلبات إدارة المعرفة مجتمعة، كلمـــا زادت فرص تحولها إلى منظمة متعلمة وتحقيق متطلباتها.

التوصيات:

1. أن تسعى الجامعة إلى تحديد موقعها وآليات التصرف الممكنة لها في إطار العلاقة بين ابعاد نموذج المنظمة المتعلمة ونموذج ادارة المعرفة بأبعادها المختلفة والربط بينهما بتوظيف جميع الوسائل المتاحة والممكنة.

2. ضرورة اهتمام الجامعة بمختلف أبعاد المنظمة المتعلمة والتركيز على تنمية وتطوير قدرات بنـــاء فرق العمل والتعلم والمشاركة والرؤى الاستراتيجية المشتركة بين العاملين لدورها المباشر في نجـــاح الجامعة.

3. ان تسعى الجامعة الى تعزيز توظيف إدارة المعرفة بجميع ابعادها والتركيز على بعدي انتاج المعرفة واكتسابها، وتطبيق المعرفة.

4. ضرورة تفعيل دور مركز التعليم المستمر وخدمة المجتمع لما لذلك من دور في تحول الجامعة الى منظمة متعلمة.

المراجع:

1. العلي، عبد الستار، قنديلجي، عامر، العمري، غسان، (2009)، المدخل إلى إدارة المعرفـــة، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان.

2. الملكاوي، إبراهيم الخلوف(2007) ، إدارة المعرفة –الممارسات والمفاهيم، ط1 ، مؤسســـة الوراق للنشر والتوزيع، عمان.

3. الكبيسي ، صلاح الدين، (2005)، إدارة المعرفة ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، القاهرة.

4. البغدادي، عادل والعبادي، هاشم،(2010) ، التعلم التنظيمي والمنظمة المتعلمـــة وعلاقتهـــا بالمفاهيم الإدارية المعاصرة ، ط1 ، دار الوراق، عمان

5. المحاميد، ربا، (2008)،" دور إدارة المعرفة في تحقيق ضمان جودة التعليم العالي– دراسة تطبيقية في الجامعات الأردنية الخاصة"، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليـــا، الأردن.

6. العتيبي، ياسر،(2007)، إدارة المعرفة وإمكانية تطبيقها في الجامعات السعودية :دراسة

7. تطبيقية على جامعة أم القرى"، أطروحة دكتوراه، جامعة أم القرى، السعودية.
8. ياسين ، غالب سعد ، (2007)، إدارة المعرفة المفاهيم النظم التقنيات، الطبعة الأولـــى، دار المناهج للنشر ، الأردن .
9. الشرفا، سلوى ، (2005)، دور إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات في تحقيـــق المزايـــا التنافسية في المصارف العاملة في قطاع غزة" ، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية ، غزة.
10. الكبيسي ، عامر خضير ، (2004)، إدارة المعرفة وتطوير المنظمات ،المكتـــب الجـــامعي الحديث، جمهورية مصر العربية .
11. الحواجرة، كامل، (2010)، المنظمة المتعلمة والاســـتعداد التنظيمـــي المـــدرك للتغييـــر الاستراتيجي، مجلة علوم إنسانية، السنة السابعة، العدد45 .
12. أبو بكر، فاتن أحمد،(2001) ، نظم الادارة المفتوحة- ثورة الأعمال القادمة للقرن الحادي والعشرين، ايتراك للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة.
13. الرفاعي، واخرون،(2013)، مستوى تطبيق المنظمة المتعلّمة ومعوقاتها كما يراها العاملون في المؤسسات العامة الأردنية في محافظة إربد، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد (9)، العدد (1).
14. النسور، أسماء(2010) أثر خصائص المنظمة المتعلمة في تحقيق التميز المؤسسي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط.
15. أبو حشيش، بسام (2011) مدى توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في جامعة الأقصى من وجهـــة نظر العاملين فيها، مجلة الجامعة الإسلامية، المجلد التاسع عشر، العدد الثاني، غزة، فلسطين.
16. النعيمي، صلاح، ونايف، باسم(2012) دور عمليات إدارة المعرفة في بناء المنظمة المتعلمـــة، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد الحادي والثلاثون.
17. الحواجرة، كامل(2010) مفهوم المنظمة المتعلمة في الجامعات الأردنية مـــن وجهـــة نظـــر أعضاء الهيئة التدريسية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد6، العدد1
18. الحواجرة، كامل(2009) مدى استعداد المنظمة المتعلمة للتغيير التنظيمي، ورقة مقدمـــة الـــى المؤتمر السابع لكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الزرقاء، الأردن.

19. الدباغ، واخرون (2014) ، دور عمليات إدارة المعرفة في تنمية السلوك الابداعي لدى القيادات الجامعية ، دراسة تحليلية لأراء عينة من أعضاء مجالس الكليات في جامعة صلاح الدين /أربيل .

20. المدلل ، عبد الله وليد (2012) ، تطبيق إدارة المعرفة في المؤسسات الحكومية الفلسطينية وأثرها على مستوى الأداء ، رسالة ماجستير ، الجامعة الاسلامية –غزة ، دراسة تطبيقية على مؤسسة رئاسة مجلس الوزراء.

21. زايد وآخرون، عبد الناصر(2009)، المنظمة المتعلمة وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية دراسة حالة : القطاعات الرئيسية في الهيئة الملكية بالجبيل، بحث مقدم إلى المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية نحو أداء متميز في القطاع الحكومي، 4 –1 نوفمبر.

22. هاشم، نهلة عبد القادر (2005):" إدارة المعرفة مدخل للإبداع التنظيمي في الجامعـــات المصرية " مجلة مستقبل التربية العربية، المجلد (11)، العـــدد (38) .

23. محمد، فلاق (2010) عمليات إدارة المعرفة وتأثيرها في تحقيق الميزة التنافسية دراسة حالة، مجموعة الاتصالات الأردنية، الملتقى الدولي الرابع حول المنافسة والاستراتيجيات التنافسية للمؤسسات الصناعية خارج قطاع المحروقات في الدول العربية، الجزائر.

24. مصطفى ، يوسف (2005) ، الإدارة التربوية مداخل جديدة لعالم جديد ، ط 1 دار اللغة العربية ، القاهرة

25. معايعة، عادل(2006): "إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي: تجارب عالمية"، مجلة دراسات المعلومات، العدد(3).

26. ملكاوي، إبراهيم الخلوف. (2007)، إدارة المعرفة: الممارسات والمفاهيم، ط1، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع: عمان.

27. صقر، هدى(2002) المنظمة المتعلمة في عصر تكنولوجيا المعلومات، المؤتمر العلمي لسابع والعشرون للإحصاء وتطبيقات علوم الحاسب والاستثمار في مجالات وتقنيات الإدارة الحديثة، القاهرة.

28. توفيق، عبد الرحمن(2007) "الإدارة بالمعرفة – تغيير ما لا يمكن تغييره "،ط2، القاهرة، مركز الخبرات المهنية للإدارة (بميك).

. Keeley, E. (2004): "Institutional research as the catalyst for the extent and 29 effectiveness on knowledge management practices in improving planning and decision making in higher education organizations", U.S.A., http://proquest.umi.com.pqdweb.

30. Song , Ji. 2008 August. The Integrative Determinants Of Organization; Performance Improvement: The Impacts Of Dimensions Of Learning Organization and Dynamic Knowledge Creation. Unpublished Ph.D. Dissertation, the Pennsylvania State University. USA.

31. Hudspeth, J. 2004. A study of organizational learning culture, strategic responsiveness and mass customization capabilities of United States manufacturing enterprises.